

بسم الله الرحمن الرحيم

حجت الاسلام والسلمين مهدوی

سلام عليكم و رحمه الله، بسم الله الرحمن الرحيم، هديه به محضر قطب عالم امکان حضرت بقيه الله الاعظم، ارواحنا فداه و جهت تعجيل در فرج حضرتشان و سلامتی رهبر عزیزمان و در این شب جمعه هديه به محضر ارواح شهدا حضرت امام و همه گذشتگان صلواتی اهدا بفرمایید. اللهم صل علی محمد و آل محمد و عجل فرجهم،

خوب ابتدائاً عذرخواهی می کنم از اینکه به هر حال حقیر آدمم اینجا نشستم، اصلاً جایگاه من نبود، اساتیدم هستند، همه عزیزان هم به هر حال کهنه کار هستند در فعالیتهای تشکیلاتی و از من هم خیلی اطلاعاتشان بیشتر است، ولی اشتباهی شد و اسم ما را نوشتند اینجا گفتند ما بیاییم خدمت شما، درباره موضوعی که انتخاب شده هیأت مدیر دارد، نگاه به مسأله مدیریت و تشکیلات هست، وهیأت از نظر یک تشکیلات مورد بحث و بررسی قرار بگیرد، آن چیزی که دوستان گفتند انتظار دارند از این جلسه این است که رفقا مطالبشان را، دغدغه هایشان را، احیاناً مشکلاتشان را منتقل بکنند از طریق این جلسه به مجموعه مشعر که این جلسه بیشتر جنبه طرح مشکلات و دغدغه ها و اینهاست، در ضمن آن هم ما به بحث مدیریت در تشکیلات اشاراتی بکنیم و اهمیت خود تشکیلات، من یک مقدمه کوتاهی عرض می کنم بعد منتظر شنیدن حرفهای اساتید و دوستان هستیم، خلاصه در یک جامعه اینچنینی سرشار از تکنولوژی و مشکلات یک هیأت اگر بخواهد که تأثیرگذار باشد و جریان ساز باشد و هدفمند حرکت بکند یک لوازمی را باید ملتزم بشود، هیأت اگر که به صورت یک تشکیلات تعریف نشود و قواعد و قواره تشکیلاتی پیدا نکند در یک چنین دورانی در حد یک مجلس خانگی کارکرد خواهد داشت و بلکه در آن حد هم دیگر کارکردی نخواهد داشت به مرور زمان، لذا مسأله تشکیلاتی شدن و مسأله مدیریت که یکی از ارکان مهم تشکیلات هست اینجا مطرح می شود، نکته ای را که من می خواهم از باب ورود به این بحث به آن اشاره بکنم اهمیت تشکیلات در مسأله تزکیه افراد و تزکیه اجتماع است، شاید این بحث یک ساعته باشد حداقل، من چند دقیقه ابتدای بحث را فقط مقدمه عرض می کنم بقیه اش را انشاءالله شنونده باشم و دوستان مطالبشان را بفرمایند، بیشتر به این شکل جلسه مان بگذرد، ببینید اساتید من مستحضر هستند که غایت هدف از خلقت در قرآن مسأله عبودیت مطرح شده است، ما خلقت الجنّ و الانس الا ليعبدون، و این عبادت محقق نمی شود مگر با معرفت، و معرفت پایه اش معرفت نفس است، یعنی من عرف نفسه فقد عرف ربه، این خودشناسی خیلی مهم است، چگونه این خودشناسی اتفاق می افتد؟ انسان در تعامل با عالم هستی چهار نوع ارتباط دارد که همه می دانند، یکی ارتباط با خودش است، یکی ارتباط با سایر انسانهاست، یکی ارتباط با سایر موجودات عالم است اعم از موجودات زنده، و غیر زنده، یعنی مثل درخت و حیوان و اینها و مثل سنگ و چوب و اشیاء، و یکی

هم ارتباط با خدای متعال است که بالاترین مرحله ارتباط است، این چهار تا ارتباط را انسان در این عالم دارد، اصلاً انسان به گونه ای تعریف شده که با همه این عوامل باید بتواند ارتباط برقرار بکند و ارتباط صحیحی هم برقرار بکند، و اگر ارتباط صحیحی برقرار نکرد به شأنیت انسانیت خودش نرسیده است، و نائل نشده است، ناقص است دیگر، یک عده در خودشان می مانند، معرفت نفسی پیدا می کنند در حد ارتباط با خودشان، دیگر با بقیه عالم ارتباط درستی نمی توانند برقرار کنند، یک عده دیگر از خودشان فراتر می روند، با انسانهای دیگر ارتباط برقرار می کنند، به مابقی مراحل ارتباط نمی رسند، و همینطور ادامه دارد، کی ظرفیتهای حقیقی انسان فعال می شود و انسان به آن آخر عبودیت می رسد؟ وقتی که با تمام این مراحل و عوامل انسان بتواند ارتباطش را درست برقرار کند و یک معرفت کاملی پیدا بکند، آن موقع هست که به غایت هدف خلقت می رسد، حالا ما به بقیه اش کار نداریم، خلاصه اش را داریم می گوئیم، این معرفت نفس که باید اتفاق بیفتد با ارتباط صرفاً با خویشتن خویش محقق نمی شود، یعنی یک نفر برود در خلوت یک گوشه ای بنشیند بعد معرفت نفس کسب بکند، چون انسان دارای لایه های مختلفی هست و ابعاد مختلفی دارد، فقط خودش که نیست، انسان تنها موجودی است در عالم که فراتر از خودش آفریده شده است، یعنی اینکه با خودش اگر ارتباط برقرار کرد، حقوق خودش را رعایت کرد حق دست و پا و چشم و گوش خودش را ادا کرد، حق جسم خودش را ادا کرد و حق روح خودش را ادا کرد، یعنی رفت مثلاً کسب دانش و علم کرد و یا تفکر و اندیشه که روحش را سیراب کرد و حقوق جسم خودش را هم ادا کرد، ارتباطش با خودش را شکل داد این انسان به کمال رشد نمی رسد، و همه معرفت نفس هم با نشستن در خلوت سرای خویشتن اصلاً حاصل نمی شود، انسان موجودی است که باید با فراتر از خودش ارتباط برقرار کند تا معرفت نفسش کامل شود، مثال ساده اش را همه اساتید هم می دانند این هست که مثلاً در عبادات، شما کی متوجه می شوی اهل ریا هستی یا نه؟ وقتی داری در جمعی عبادت می کنی، و الا در خلوت و تنهایی که انسان کشف نمی کند ریاکار هست یا نه، لذا عبادت به تنهایی را شما ببینید انسان را رشد نمی دهد، در یک حدی معرفت و رشد به انسان می دهد، ولی انسان می خواهد بفهمد که این عبادتش چقدر برای خداست می رود از خودش فراتر وارد یک جماعتی می شود، آن جماعت به او می فهماند که شما مبتلا به ریا هستی یا نه، این انسانی که با هیچ کسی ارتباط ندارد، بعد نمی تواند بفهمد که خشم در وجود او چقدر و به چه میزان هست، وقتی در تعامل با دیگران قرار می گیرد این دفعه وجود خودش را کشف می کند که مثلاً من انسان صبوری هستم یا نیستم، خیلی از ویژگیهای انسان در تعامل با دیگران به بروز و ظهور می رسد، پس اگر انسان می خواهد معرفت نفس پیدا کند اصلاً به تنهایی ممکن نیست، باید از خودش بیاید بیرون تا معرفت نفس حقیقی پیدا کند، حالا این که عرض می کنم ارتباطش با بحث تشکیلات روشن می شود، البته الان هم روشن هست برای دوستان، عنایت می کنید که حالا وقتی طرف می خواهد از خودش بیاید بیرون دو مرحله وجود دارد که در این دو مرحله آدمها اگر قرار بگیرند در سیر تکاملی معرفتی خودشان می توانند به نقطه کمال برسند،

طرف از خودش حالا آمد بیرون، از تنهایی آمده بیرون، از تنهایی که می آید بیرون دو تا عالم و دو تا عرصه در مقابل او قرار دارد، یک عرصه اجتماع و جمع، و یک عرصه تشکیلات، عرصه اجتماع و جمع با تشکیلات فرق می کند، جمع مثل همسایه ها، همسایه های دور و برمان، ما بر اساس یک سری قواعد و اهداف مشترک به صورت هدفمند همسایه نشدیم با همدیگر، مردم آمدند یک جایی خانه ساختند کم کم شدند با هم همسایه، همکار شما بر اساس یک اهداف مشترکی و یک سیستم و سازمانی که نرفتید همکار شوید با یک عده دیگر، رفتید حالا در یک اداره ای مشغول شدید یک عده همکار هم دارید، منظور ما از اجتماع جمعهایی است که بر اساس یک سری اقتضائات دور همدیگر جمع شدند، مثل همسایه ها، اینها را می گویند جمع، می گویند اجتماع، این اجتماعات یک اخلاقی نیاز دارد، اخلاق جمعی، یعنی شما دیگر خودت نیستی، درخانه تنهای می نشستی هر کاری می خواستی بکنی می کردی، پایت را دراز می کردی، بلند می شدی مثلاً می پریدی هوا، لباس را از تنت بیرون می آوردی، حالا به اقتضائات خلوت، ولی خیلی از رفتارها را شما در جمع نمی توانی بکنی، خوب، این جمع اقتضائاتی دارد، اخلاق خاصی هم دارد که در روایات و معارف ما در مورد آن نکات زیادی گفته شده، این انسان وقتی در تعامل با جمع قرار می گیرد چون باید حقوق جمع را رعایت بکند، حق همسایه را رعایت بکند رساله حقوق امام سجاد علیه السلام را بخوانید، حق معلم و حق شاگرد و حق پدر و حق مادر و حق فرزند و حق وکیل و حق حاکم و تمام کسانی که ما در تعامل با آنها هستیم در اجتماع حقوقی دارند که باید برویم به سمت ادای حقوق آنها، وقتی رفتیم به سمت ادای حقوق آنها یک مرحله دیگری از تزکیه نفس اتفاق می افتد، ما باید پا بگذاریم روی خواسته های خودمان بعد اینجا با مؤمنین درست رفتار بکنیم، معاشرت صحیح داشته باشیم، حسن خلق داشته باشیم، این یک مرحله تزکیه است که در مرحله قبلی یعنی مرحله خلوت انسان به این نائل نمی شد، بعد اینهمه هم که اسلام توصیه می کند به جماعت، توصیه می کند به معاشرت با یکدیگر، تواصل، وصل شوید به همدیگر، رابطوا، رابطه داشته باشید با همدیگر، این توصیه ها برای اینکه انسان را یک قدم به تزکیه نفس نزدیکتر می کند، پس قدم بعدی ارتباط با اجتماع است، خوب، در این مرحله انسان به مرحله تزکیه نفس نزدیکتر می شود، البته گریزگاههای زیادی هم دارد، می تواند طرف مقید نباشد به این آداب و این اخلاق، مثل اینکه خیلی ها حق همدیگر را ضایع می کنند، زن و شوهرها چقدر حق همدیگر را ضایع می کنند، همکاران چقدر حق همدیگر را ضایع می کنند، الزام آور نیست ولی یک فضایی است که انسان اگر مقید باشد در اجتماع بیشتر به تزکیه نفس می رسد، یک گام بعد از این هست که آن می شود تشکیلات، تشکیلات اجتماعی است که به صورت هدفمند با یک سازو کار با یک محور، با یک سیستم و برنامه ایجاد شده است، یعنی محدودیتهایش بیشتر از آن اجتماع است، کسی که می آید داخل تشکیلات التزاماتی دارد، به لوازمی باید ملتزم بشود که آن التزامش چون سخت تر است باعث تزکیه او می شود، یعنی می تواند باعث تزکیه بیشتر او بشود، یعنی کسی که وارد یک جمع می شود تعهدات محکمتری می دهد برای همراهی،

برای عدم گریز، تعهدات بیشتری می دهد برای مراعات کردن، در یک چنین فضایی انسان بیشتر به آن مقصد نزدیکتر می شود، چون خودش را در یک فضای سخت تری قرار داده برای تزکیه نفس، دو تا نکته را اینجا می خواهم بگویم، یکی اینکه اخلاق تشکیلاتی با اخلاق اجتماعی یک جاهایی اصلا متفاوت هستند، یک جاهایی هم یکی هستند، این یک نکته، نکته دیگری که باید به آن اشاره کنیم در رابطه با آثار خود آن تشکیلات هست در تزکیه نفس، ببینید اخلاق اجتماعی با اخلاق تشکیلاتی یک جاهایی با هم فرق می کند، من مثال بزنم تا این حرفم روشن بشود، اخلاق اجتماعی این است شما الان یک جمعی نشستید با همدیگر دارید صحبت می کنید، همینجوری، یک گعده ای است، یکی وارد می شود، دستور اسلام چیست؟ دستور اسلام این است که سلام کند دیگر، حق الوارد علی المورود السلام، یک جمعی است نشستند، اجتماع است، تشکیلات است، مردم نشستند دور همدیگر مثلا یک عده گعده کردند دارند حرف می زنند، در خانه است، در اتاق مهمانی است، یک اجتماعی است، وارد می شوی ادب آداب حق این است که سلام کنی، می گوید سلام، خوب این اجتماع، همین سلامی که خوب است و توصیه شده شما وقتی که وارد کلاس می شوی، در کلاس را باز کن بیا داخل، که اینجا یک تشکیلات است، شکل گرفته است، یک هدفی دارد، حول یک محوری با یک برنامه ای با یک سیستمی، کسی وارد می شود به نظر شما اینجا باید سلام بکند یا نه؟ دستور اسلام چیست؟ چکار باید بکند؟

بستگی دارد کی باشد، اگر استاد باشد باید دیگران احترام کنند، اگر غیر از ایشان باشد باید سلام کند.

خوب نه، بر فرض اینکه کلاس الان شکل گرفته است،

احسنت ببینید شکل گرفت این مطلب، ببینید در نماز جماعت مثلا نماز جماعت یک اجتماع صرف نیست، یک کار تشکیلاتی است، عبادت تشکیلاتی است به این معنی، یک اجتماع صرف نیست، خوب کسی که می آید در کلاس نباید سلام کند، چون اگر سلام کند سیستم را به هم زده است، ببینید امام رضا علیه السلام می فرمایند اگر کسی در حال صحبت کردن هست وسط صحبت او ورود نکنید، چرا؟ چون مانند کسی است که مانند پنجه هایش صورت طرف را دارد خراش می دهد، یک جایی که یک نفر دارد سخنرانی می کند، یک دفعه یک نفر وارد می شود می گوید سلام علیکم، دیدید بعضی از مجلسهای هیأت و روضه و اینها اینجوری است، وارد می شود می گوید سلام علیکم، همه چیز را به هم می ریزد، بابا این بنده خدا نیم ساعت زحمت کشید مطلب را رساند، حالا اینجا که می خواست نتیجه بگیرد یک سلام علیکم کلش را به باد داد، بعد اگر شما به آن آقا بگویی چرا سلام کردی، می گوید حاج آقا خودتان گفتید وقتی وارد یک جایی می شوید ... می گوئیم ای داد بیداد، دیدید چی شد؟ ما اخلاق اجتماعی را به مردم یاد دادیم ولی اخلاق

تشکیلاتی را به مردم یاد ندادیم، فقط دانستن همین مطلب، چقدر هیأتها به هم می خورد، به خاطر اینکه متوجه نمی شوند آقا اینجا یک تشکیلات است، یک اجتماع صرف نیست، لذا در تشکیلات خیلی از کارهایی که در اجتماع به راحتی انجام می شود در تشکیلات اینقدر راحت نمی شود انجام داد، شما در یک جمعی مثلاً نشستید، همه نشستند دارند صحبت می کنند، یک دفعه می روی چایی درست می کنی می آبی می دهی به ملت پذیرایی، یک شیرینی می گیری همه هم کیف می کنند، کلی هم به به چه چه می شود، ولی حالا شما در یک هیأت اصلاً می توانی سرت را بیندازی پایین بروی مثلاً همینجوری یک کاری انجام بدهی بعد بگویی هیأت امام حسین است دیگر، هیأت امام حسین که این حرفها را ندارد، امام حسین باید قبول کند، عزیز من اینجا تشکیلات است، الان نباید شیرینی می دادند، الان نباید چایی می دادند، الان وسط سخنرانی بود مثلاً، اصلاً این شیرینی را نباید می دادند، اصلاً شاید یکی برود از بیرون یک چیزی بخرد بیاورد اینجا مسموم کند بدهد به این مردم بخورد کلی مشکل درست بکند، حساب کتاب دارد تشکیلات، لذا دانستند صحیح مفهوم تشکیلات و تفاوت آن با اجتماع و تعریف آن قواعد و قواره تشکیلات به ما خیلی در مدیریت کمک می کند، خوب پس این یک نکته که اخلاق تشکیلاتی یک جاهایی با اخلاق اجتماعی و جمعی تفاوت دارد، یک نکته دیگر که عرض کردم ابتدائاً، تشکیلات سازنده تر از اجتماع است، برای اینکه اجتماع افراد را تزکیه می کند بر اساس این تعریفی که کردیم، تشکیلات افراد خودش را ازکی می کند، یعنی تزکیه تر می کند و جامعه را تزکیه می کند، رسالت تشکیلات این است که افراد درون خودش را در یک سیر تعالی قرار بدهد، برساند به نقطه های بالاتر، و در ضمن بیاید افراد اجتماع را تحت تأثیر این عناصری که تزکیه شدند آنها را رشد بدهد، پس رسالت اصلی یک تشکیلات تعالی جامعه است، و همزمان تعالی نیروهای خودش در مراتب بالاتر، اگر شما یک تشکیلاتی پیدا بکنید برای جامعه برنامه نداشته باشد اسم این تشکیلات نیست، اجتماع است، جمع است، مثل اینهایی که دور هم نشستند چایی بخورند، این چایی خوردنشان هیچ تأثیری در تعالی جامعه ندارد، هدفی ندارند، برنامه ای ندارند، افقی ندارند، آنوقت وقتی که تشکیلات شد انسان را بیشتر تزکیه می کند، من یک مثالی می زنم خدمتان، ببینید ائمه صلوات الله علیهم اجمعین در نظام تربیتی شان با اصحاب و یاران خاصشان این رفتارهای تشکیلاتی را اعمال می کردند، شما داستانهای زیادی شنیدید، مثلاً طرف می آمد در مدینه به امام مجتبی علیه السلام جسارت می کرد، حضرت چه برخوردی با او می کردند؟ مهربان و تحویلش می گرفتند و غذا به او می دادند، بالاخره این بنده خدا را از این جهالت می کشیدند بیرون، مردم جامعه هستند، مردم جامعه خیلی هایشان خیلی چیزها را نمی دانند، برخورد با این فرد در این حد تعریف می شود، با افراد جامعه، یعنی برخورد ما با افراد جامعه باید در حد عقول آنها باشد، در حد ظرفیتهای آنها باشد، اما آیا برخورد ما با افراد تشکیلات که در یک سیر تعالی قرار گرفتند البته در صورتی که ما مربی باشیم و آنها مربی، یعنی خودمان جایگاه مربی هم داشته باشیم، از این منظر دارم نگاه می کنم، آن کسی که می شود مربی، ممکن است یک روحانی باشد، یک

استادی باشد مربی این جمع بنده مدیر هیأت باشم مربی نباشم، از منظر مربی دارم عرض می‌کنم، تفاوت می‌کند این رفتار، محمد ابن مسلم از شاگردان برجسته درس امام صادق علیه السلام بود، خوب درس است، دارم عرض می‌کنم، چایی نمی‌خورند با همدیگر، کلاس درس است، نشسته اند جایی بین منبر امام صادق علیه السلام و شاگردان هست مخصوص محمد ابن مسلم، اینقدر مثلا کلاسش بالاست، تحویلش می‌گرفتند، آنهایی که تعریف می‌کنند اساتید می‌گویند شما شأن محمد ابن مسلم را یک چیزی در حد مراجع فعلی ببین، هم از نظر عشیره و طایفه خیلی قوی بوده، هم از نظر علم خیلی مطرح بوده، همه می‌دانستند که شاگرد برجسته درس امام صادق است، خوب امام صادق هم فقط به شاگردهایشان که درس صرف نمی‌دادند، شاگردانشان را تربیت هم می‌کنند از نظر اخلاقی معنوی و مراتب سیر و سلوک و سیر تعالی داشتند، این محمد ابن مسلم یک روز دیر می‌رسد سر کلاس، یک غریبه ای می‌آید در مسجد دنبال جا می‌گردد که یک جایی پیدا کند بنشیند، نگاه می‌کند می‌بیند آن گوشه نزدیک امام صادق خالی است، می‌رود آنجا و می‌نشیند جای محمد ابن مسلم، محمد ابن مسلم می‌رسد کتاب به بغل و اینجا کمی معطل می‌شود، بعد این پا آن پا می‌کند این طرف هم بلند نمی‌شود، خوب نمی‌دانسته این جای اوست دیگر، یک خورده معطل می‌کند می‌بیند بلند نشد و می‌نشیند کنار دستش و یک خورده هم ناراحت می‌شود، حضرت درسشان که تمام شد می‌آیند بروند به محمد ابن مسلم می‌گویند محمد ابن مسلم از فردا برو خرمافروشی کن، بابا محمد ابن مسلم با این جایگاهش برود خرمافروشی کند؟ خلاصه یک طبق می‌خرد و خرما و می‌رود در بازار شروع می‌کند به خرما فروشی، ملت می‌آیند سر خرما چانه بزنند، خرما بفروشد، بابا این محمد ابن مسلم نیست دارد خرما می‌فروشد؟ اصلا آبروریزی است دیگر، درست است؟ دو سه روز که می‌گذرد حضرت عبا می‌کشند سرشان می‌آیند رد شوند می‌روند کنارش به او می‌گویند که الان دیگر اگر یکی جای تو بنشیند ناراحت می‌شوی؟ الان ریختی پایین؟ درست شدی؟ می‌گوید بله، می‌گوید از فردا بیا سر کلاس، ببینید رفتاری که امام معصوم می‌کند با یک کسی که در سیر تعالی در یک تشکیلات قرار گرفته قاعده مند، برنامه دار، با یک کسی که در کوچه خیابان فحش می‌دهد به حضرت دوتاست، لذا در یک تشکیلات وقتی کسی وارد شد باید خیلی چیزها را بپذیرد، یعنی باید بپذیرد که به او امر و نهی کنند، باید بپذیرد خیلی از ایرادات خودش را، باید سر خیلی از شاید حقوق خودش بگذرد به خاطر رشد و تعالی اش، در کوچه مثلا دعوا می‌شود، می‌زنند همدیگر را لت و پار می‌کنند، هر روز هم دعوا کن، کسی رشد پیدا نمی‌کند، قدرت پیدا نمی‌کند، ولی همین آدمی که هر روز دعوا می‌کند اگر می‌رفت باشگاه، هر روز هم مشت می‌خورد، ولی آخر سر چی از آب در می‌آید؟ یک ورزشکار حرفه ای قدرتمند، چون آن مشتها هدفمند بود، در سیستم بود، در برنامه بود، در تشکیلات بود، روی حساب و کتاب بود، این را رشد داد، ولی هر روز هم اگر طرف کتک بخورد در خیابان و کتک هم بزند قرار نیست چیزی از آب در بیاید، تفاوت جمع با تشکیلات در این است، هیأت یک تشکیلات است، اگر ما قواعد تشکیلاتی را بلد باشیم نگاه

مدیریتی مان اصلاً متفاوت می شود، به هیأت، نظام برنامه هایمان متفاوت می شود، هیأت در طراز خودش قرار می گیرد و طرازی که امروز جامعه و نظام جمهوری اسلامی نیاز دارد، لذا این نکته را به عنوان مقدمه عرض کردم خواستم یک طعمی از بحث تشکیلات و مدیریت از این منظر در تشکیلات ایجاد شود، حالا عذرخواهی هم می کنم، اساتید هم هستند در این جلسه، بیشتر می خواهم استفاده کنم، اگر می بینید که نکاتی هست پیرامون مباحث مربوط در تشکیلات و مدیریت و نوع مدیریت در تشکیلات و اینها و بحرانهایی که در هیأت وجود دارد احیاناً، آسیبها و ایرادهایی که خودتان دارید می بینید در تشکیلات اینها به ما منتقل شود ما اینها را می نویسم دسته بندی می کنیم، بعد بر اساس همین واقعیتهای موجود انشاءالله مشعر برنامه ریزی کند که جلساتی باشد، بسته های آموزشی که بتواند انشاءالله ارتقاء بدهد نیروهای مشعر را، عذرخواهی می کنم، یک صلوات هم بفرستید، اللهم صل علی محمد و آل محمد.

بسم الله الرحمن الرحيم، عرض کنم خدمتان بحث تشکیلات که فرمودید خوب قطعاً در هیأت کارها باید تقسیم شود، یعنی کار تشکیلاتی معمولاً در هیأت تقسیم شده است، کارها تقسیم می شود به اعضای هیأت کارها سپرده می شود، و بعد از مدتی خوب آقای ایکس آقای ایگرگ شما فلان کار را انجام بدهید، شما مسئول فلان قسمت باشید، کار انجام می شود که روال و برنامه ریزی که هر کسی تداخل پیدا نکند در کار دیگران... بعد می بینی فضا یک جور شده که طرف حالا یا بر اساس توهم برداشته شده که فکر می کند چه خبر است، مثلاً من الان اینجا مدیریتی دارم، یا مثلاً میان دار هیأت، بگوییم آقا شما میاندار هیأت باش، شما دو نفر در جمع میاندار است، حالا مشخص کن، بعد می بینی بعد از شش ماه هفت ماه هشت ماه احساس مالکیت، احساس سهم خواهی از مجموعه از جلسه می کند و بعد شروع می کند به باند و باندبازی و کینه ورزی و فضا سازی و آقا ما اگر نباشیم و ما اگر نیستیم و اگر نباشیم این اتفاقات می افتد و بعد از این حرفها که آقا ما بودیم و ما هستیم، بفرمایید که این مشکل را ...

این مشکلی است که فکر می کنم صد و بیست درصد هیأتها با آن درگیر هستند، یعنی عموماً هیأتها به این مبتلا می شوند و دلیلش هم همان است که عرض کردم، چون هیأت تشکیلات به معنای واقعی نشده است، یعنی یک جمعی است که ادعای تشکیلاتی بودن می کند، قواره تشکیلات را ندارد، قواعد تشکیلات را ندارد، یک اجتماعی است، مثلاً طرف آمده اینجا از تپش خوشش آمده ماشاءالله هیکلی است گفته بایست میاندار، بعد یکی دیگر بوده بچه بدو و زرنگی بوده کننده کار بوده گفته بایست تدارکات، یکی دیگر بوده مثلاً فرض کنید خوش تیپ و خوش قیافه و خوش هیکل بوده گفته تا دم در بایست خوش آمد بگو، ما بر اساس این چیزها آمدیم خیلی وقتها هیأتهايمان را شکل دادیم، ببینید یکی اینکه تقسیم کار باید صحیح انجام شود،

یعنی کارها تعریف شده باشد به درستی هم تعریف شده باشد و شرح وظایفی برای کسی که این مسئولیت را می پذیرد نوشته شده باشد، وقتی شرح وظایف وجود ندارد یعنی کار ویژه وجود ندارد، یعنی مأموریت او تعریف نمی شود طرف می آید اینجا هر کاری به سلیقه خودش هست، به ذوق خودش است انجام می دهد، کار خراب می شود با او برخورد می کنی مثلاً، اوائل نصیحتش می کنی، بعد می بینی کم کم گوش نداد خودش اینجا احساس می کند همه کاره است، این احساس مالکیت را شما به او دادی، خودش پیدا نکرده، چون شما سیستم نداشتی مدیریت برنامه نداشتی، برنامه ریزی نکردی بگذاری در اختیار او، این طرف در یک فضای خلأی وارد شده، خودش صاحب نظر شده، هی زده زمین، هی بلند شده، هی خراب کرده، هی درست شده الان دیگر خودش می گوید من بابا خودم کلی چیز بلد هستیم، پس یک تقسیم صحیح کار و دقت در تقسیم صحیح کار همراه با برند مأموریت، همراه با شرح وظایف، نکته بعد آموزش و توجیه است، وقتی یک جمعی شد تشکیلات آموزش بر آن فرض است، اگر نیروها آموزش ببینند مثل نیروهایی می مانند که جنگ شده الان شما یک عده آدم را برداشتی گفتی آقا این اسلحه ها را بگیرید بدوید بزنید به خط، شما تلفات می دهی، اسلحه هایت را از دست می دهی، آموزش ندادی، چون طرف نمی داند تدارکات پشتیبانی یعنی چی، اصلاً لفظ تدارکات پشتیبانی را نمی تواند از هم جدا کند، طرف نمی داند مثلاً سیستم صوت تعریفش تفاوتهايش با مثلاً تصویر چیست، تخصصاً آموزش ندیده، یعنی یک عده آموزشهای فنی است که نیروها ببینند، آن تدارکاتی، بچه های پذیرایی دقیقاً باید بدانند لباسشان باید مرتب باشد، بدون جوراب نباید بیایند، بدنشان نباید بود بدهد، قیافه شان نباید به هم ریخته باشد، چایی می آورند نباید چایی بریزد ته استکان یا ته سینی، یک بچه بدقیافه را نفرستد مثلاً برود این طرف و آن طرف، حتی نکته باید رعایت بکند، البته با مراعات شأن جلسه، ببینید چرا در روایت می فرماید که خوش صداها بروند اذان بگویند و قرآن بخوانند، مگر بد صداها دل ندارند، قرآن نخوانند؟ چرا بخوانند ولی ثوابش را ببرند، ولی برای مردم اگر می خواهی بخوانی باید خوش صدا باشد، برای مردم وقتی می خواهی انتخاب بکنی سعی کن یک آدم، مثلاً یک هیأتی است که طرف می بینی مشکلی هم ندارد، برای امام حسین هم دارد کار می کند، چلاق است بنده خدا مثلاً، پایش یک جوری است، یا دستش یک جوری است، صورتش مثلاً یک جوری است، نمی گویم دل این بنده خدا را باید بشکنی، در دستگاه امام حسین کسی نباید اینجوری رفتار بکند، ولی یک جوری باید برنامه ها را بچینیم با حفظ حرمت و کرامت این فرد، این فرد یک جای دیگر خدمت بکند، آن کسی که می آید در معرض قرار می گیرد آن کسی باشد که ، این نگاه تشکیلاتی است، این بخش فنی است که مثلاً در تدارکات پشتیبانی پذیرایی باید چه کارهایی کرد، در صوت و تصویر دقیقاً و تخصصاً آموزش ببینند بچه ها بیایند بایستند کار کنند، مداح باید آموزش ببیند، مداحی که خودرو می آید بالا مجلس را خراب می کند، اعصاب را خورد می کند، مستمع را داغان می کند، به جای مستمع پروری مستمع پری راه می اندازند، مستمع را می پراند، همه چیز تحت یک آموزش باشد، این بخش آموزشهای فنی است و تخصصی، یک

بخش هم آموزشهای عمومی و آموزش اخلاق است، آن اخلاق تشکیلاتی که گفتم، یعنی دو تا نیرو در دو تا واحد یا در یک واحد کاری در تشکیلات وقتی می خواهند با هم کار کنند تعاملاتشان باید چجوری باشد؟ گاهی وقتها دو تا واحد می بینیم در یک هیأت دعوایشان می شود، مثلا تزئینات با صوت دعوایشان می شود، این می گوید من پارچه ام را می خواهم بزنم اینجا، آن می گوید من باندم را باید بزنم اینجا، دعوایشان می شود، اینکه دعوایشان می شود اصلا در یک افق معنوی و تشکیلاتی و اخلاقی قرار ندارد، یعنی آدم توجیه نیست که الان نسبت به همکارانش در عرض همدیگر باید چه رفتارهایی بکنند تا این تشکیلات محقق شود، یعنی اخلاق تشکیلاتی را نمی داند، این از کار خودش کوتاه نمی آید، او هم از کار خودش کوتاه نمی آید، در حالیکه اصلا در یک تشکیلات اینجوری نباید باشد، یعنی دوتایی شان باید به فکر تعامل باشند، یعنی من چکار کنم که کار او راه بیفتد، و او هم فکر کند من چکار کنم که کار او راه بیفتد، یعنی یک چنین نگاهی باید حاکم باشد ولی دقیقا برعکس حاکم است، چرا؟ چون اخلاق تشکیلاتی جا نیفتاده است، این هم بر می گردد باز به همانجا که آموزشها آموزشهای اخلاق است، آموزشهای اخلاق هم یک بخشی اش اخلاق حرفه ای است، البته اخلاق حرفه ای که می گویم نه به معنای امروزی که در بازار بعضی ها می گویند اخلاق حرفه ای، اخلاق حرفه ای امروز مثل اخلاق این سرمربی ها و اینهاست، دیدید دیگر، مثلا می آید از تیم مقابل تعریف می کند، آقا خیلی تیمشان خوب بود، نمی دانم چند چند بازی کردند، ما را دور زدند، مثلا نیمه اول اینجوری بود، آنها برتر بودند، چی شد فلان شد، بعد می گوید ولی خوب، بچه های ما هم خیلی تلاش کردند ما برتر بودیم توانستیم ببریم، اینکه دارد از او تعریف می کند تعریف نمی کند که واقعا تعریف دارد می کند، تعریفی است که تعریفش می کند، این دارد این را می برد بالا تا خودش را یک سر و گردن از این آدمی که رفته بالا ببرد بالاتر، این را می گویند اخلاق حرفه ای، در این لجن است، در این اخلاص نیست، در این تقوی نیست، ولی اخلاقی که ما می گوئیم اخلاق حرفه ای داخل هیأت و اینها به شرط تقوی معنی پیدا می کند، یعنی واقعا اگر طرف دارد از طرف تمجیدی می کند به خاطر شأن ایمانی او دارد از او تمجید می کند، واقعا طبق قواعد اخلاقی خودش را پایین تر می داند و او را بالاتر می داند، اینها باید جا بیفتد، لذا مباحث اخلاقی یک بخشی اش اخلاق تشکیلاتی حرفه ای است که باید به این معنی افراد یاد بگیرند که باید گذشت بکنند، باید حقوق خودشان را فراموش کنند، وظائفشان را بچسبند، قاعده کار تشکیلاتی که اصلاح می کند روابط را، حقوق خودشان را فراموش کنند، وظائف خودشان را بچسبند، اگر این چنین اتفاقی افتاد این اخلاق تشکیلاتی ایجاد می شود، یک بخشی اش هم مربوط به آن آموزشهای اخلاق عمومی است، یعنی آن عرفان، آن معرفت که استاد اخلاق می خواهد، در سخنرانی باید این اتفاق بیفتد، پای درس فلان عالم باید این اتفاق بیفتد، معاشرت با آدمهای خوب که گذشت را طرف یاد بگیرد، ببینید شما یک پیرمردی پیدا بکنید که این پیرمرد هفتاد سال است آشپزی می کند برای امام حسین، وقتی می روی مثلا ظرف غذا را می دهد دستت، کفشت را جفت می کند، اشک در

چشمش جمع می شود، گریه می کند، یا اباعبدالله می گوید، نمی دانم خودش را به آب و آتش می زند که مثلاً به ملت خدمت کند، این بچه های گردن کلفت تدارکات پذیرایی ات را بردار ببر پیش او که یاد بگیرد نوکری یعنی چه، یعنی خیلی وقتها اخلاق اینطوری باید منتقل شود، با عمل و رفتار،

؟؟؟؟

بله، به عنوان یک برخوردار شما اینها را گفتید، حاج آقا ببخشید، ایشان بعد در خدمت شما هستیم،

؟؟؟؟

ببینید یک کاری که خود پیامبر کردند همین بود دیگر، مثلاً جایی طایفه ای تر و پیچیده تر از قبایل عرب نبود دیگر در جزیره العرب وقتی ورود کردند، دو تا کار جدی کردند پیامبر، یکی شروع کردند به ارائه رفتارهای فطری، ببینید انسانها در هر قبیله ای و مذهبی و قومی و هر شکل و رنگی یک فطرتی دارند که خدا فرموده که این فطرت یکی است، یعنی شما یک امتیاز دارید، کشف آن رفتارهایی که باید فطرت را هدف قرار بدهد، مثلاً قرآن می فرماید که اگر تو بد اخلاق بودی اینها از دورت پراکنده می شدند، هر انسانی با هر ویژگی مفهوم خوبی را می فهمد، خوش اخلاقی را می فهمد، حسن خلق را می فهمد، نوعاً اینجوری است، با حسن خلق و با رفتارهای صحیح می شود به فطرت افراد نفوذ کرد و آنها را محوریت نزدیک کرد، یعنی حول آن محوری که می خواهیم جمع کنیم، نکته دوم هم که خودتان اشاره کردید این است که ببینید ما روی فرهنگ عمومی کار نمی کنیم، فرهنگ عمومی هم حالا یک حکایت خیلی مفصلی دارد که مجالی نیست الان در موردش صحبت کنیم، ولی شما نظام تربیتی اسلام را ببینید، مثلاً از هزار و چهارصد سال پیش به این طرف اولاً پایه اش بر اساس عمل گذاشته شده نه قول، امام صادق فرمودند کونوا دعاء الناس بغیر السننکم، ببینید پیغمبر مثلاً خودش خم می شد این را بر می داشت می گذاشت کنار در مسجد کمک می کرد، نظافت می کرد، خودش بهداشت را رعایت می کرد، هر کاری که می خواست بگوید پیغمبر خودش عمل می کرد، این عمل نهادینه می کند رفتارها را، یعنی آن فرهنگی را که شما می خواهید رایج کنی آن عمل نهادینه اش می کند، یکی از مهمترین عللی که ما هیأتی ها، مدیرهای هیأتها موفق نیستند در جذب و در فتح دلها این است که خودشان عامل نیستند، خودشان عامل نیستند، کار سختی است مدیریت یک هیأت، خیلی کار سختی است، اصلاً به این ظاهر نیست که شما چهار انگشت ریش داشته باشی و یک قیافه ای و یک لباس یقه اینجوری بیوشی و بعد بشوی مدیر هیأت فقط، اینجوری نیست، خودش ملتزم باشد به آن لوازماتش، یعنی مثلاً شما هی بگو نماز اول وقت، سخنران بگوید نماز اول، کی بگوید نماز، بعد جلسه تان بخورد به نماز شما نشسته باشی نروی، وقت نماز موبایلت دستت است داری با پنج نفر هماهنگ می کنی سر یک کار مهم، ولی همه دارند می بینند، شما داری خراب می کنی، اینکه باید با عمل

آن تفکر و آن فرهنگ را نهادینه کرد، ببینید امام حسین فراتر از همه اقوام و طوائف و آداب و رسوم است، لذا شما می بینید گوشه گوشه دنیا با هر طیفی مردم به امام حسین عشق می ورزند، اصلاً امام حسین برای همین دین را توانسته حفظ بکند که بقاء دین به امام حسین، چون با امام حسین با همین هیأت، با همین روضه مجالی دادید برای اینکه همه طوائف و همه اقوام را یکی بکنید، اما آداب و رسومی که بعضاً این آداب و رسوم برای ما ممکن است مانع تلقی شود، این آداب و رسوم دو دسته اند، یا آداب و رسومی که با شرع مخالف هستند، یعنی این الان اجرا شود یک خلاف حکم صریح از احکام و حرام دارد اتفاق می افتد، یک دسته نه، آداب و رسومی هستند که شاید هم من در آوردی باشند ولی با شرع مخالفتی ندارند، یک سلیقه ای است، یک شکلی است، مثل نوع سینه زنی، مثل نوع عزاداری، طرف سنگ می زند به هم، یا چیز می زند به هم، یک مدلی است دیگر، حکمی از احکام الهی را خراب نمی کند، ما سر آنهایی که حرام است باید تذکر بدهیم، سر آنهایی که حرام است باید فرهنگ سازی بکنیم، با همان امام حسین می شود خیلی از همین آداب و رسوم غلط را کمرنگ کرد، منتهی مهارت می خواهد، مهارتهای اداره امور هیأت که اینها خودش یک فصلی است که باید مدیران این آموزشها را ببینند، مهارت ورود به موارد و مصادیق بحرانی و چگونگی مدیریت آنها یک آموزشهایی لازم دارد، ولی آن دسته ای که مثلاً بحران ساز نیستند، با احکام و دین ...

جزوه ای کتابی مقاله ای ... کتابی در بحث تشکیلات و اینها نیست؟

ببینید کتاب در مورد تشکیلات نوشته شده ولی به این نگاهی که الان دارم عرض می کنم خدمتان هنوز تدوین نشده، یعنی مباحث تشکیلاتی پراکنده نوشته شده است،

مثلاً یک کتابی؟؟؟؟ مثلاً آنچه که مدیران باید بدانند،

بله، اینها دیگر تجربی است دیگر، یعنی تجربی جمع کردند نوشتند. بله حاج آقا.

؟؟؟ تشکیلات برای خودش یک مبنایی دارد، کار تشکیلاتی یک سری معیارهایی دارد، تشکیلات هیأت یک شاخصه ای دارد، مثلاً خود هیأت به عنوان یک تشکیلات؟؟؟ حالا هیأت؟؟ می خواهی بگویی، هیأت طراز انقلاب می خواهی بگویی، هیأت تیپ می خواهی بیاوری، این طور شاخصه هایش به نظر بنده اگر مشخص نشود، ما ندانیم مثلاً اینگونه هیأت چه ویژگی هایی باید داشته باشد، وقتی شما یک منطق ارزشیابی نداشته باشید، یک شاغول نداشته باشید که این را بیاورد با آن محک بزنید آنوقت به نظر من این بحثها همه اش ذیل آنجا تعریف می شود،؟؟؟ در واقع سؤالات و شبهاتی که مطرح می شود به خاطر این است که ما هیچ منبعی نداریم از این، به نظر ما تا اخلاق تشکیلاتی، آن شاخصه های تشکیلاتی در نیاید در هیأت معلوم نشود ما نمی توانیم

ارزیابی کنیم، چون مبنا نداریم، چی را می خواهیم بسنجیم، مثلا در بحث اخلاق اجتماعی می دانیم یک شاخصه هایی هست که در رفتار اجتماعی شما نوع رفتارتان با بقیه چطور باشد، ما کلی روایات داریم، به صورت خیلی موضوعی و دقیقه همه ابعادش را بررسی کردند، ولی این موجود است این را شما می توانید بر اساس آن محک بزنید، ولی این به نظر من یک خلای است که انشاءالله بشود حداقل یک جزوه ای چیزی تهیه کرد برای دوستان...

بله، حاج آقا بیان شما صحیح است نکاتی که می فرمایید،

؟؟؟؟ حالا شاخصه هایی که به ذهنتان می رسد اینها را بگویید ما...

حاج آقا ببینید دغدغه اول رفقا در مشعر این است که مدیران هیأتها برسند به این مطلب که ما نیاز به تشکیلات داریم، و فهم شود تشکیلات، ببینید کی این مطالبی که حضرتعالی می فرمایید محقق می شود...

س:؟؟ الان رفقا حتما دغدغه داشتند آمدند اینجا دیگر،

نه، دغدغه که داشتند همه، ولی ببینید الان تفاوت آن کار جمعی و کار تشکیلاتی را در این منظر و این جلسه به آن پرداختیم، نگاه ها منظم می شود، یعنی احساس اینکه ما باید تشکیلات به معنای واقعی شویم را اول باید پیدا کنیم، بعد برویم سراغ آن شاخصه هایش، ببینید شما یک وقتی یک چیزی را می دهید دست یک نفر می گویند این کتاب را بخوان درست می شوی، او اصلا کتابخوانی نمی فهمد یعنی چی، خوب؟ بعد باید شما... بنده الان در هیأت های مختلفی می روم، همه هم دغدغه شان مشکلات تشکیلاتی است، ولی نمی داند این مشکلاتش از جنس آسیب های تشکیلاتی است، اول این را ما باید بفهمیم، این مطلبی که شما می فرمایید بعد از آن اتفاق می افتد، یعنی ما الان شاخصه های تشکیلات را بدهیم دست افراد، خیلی ها می اندازند یک گوشه ای، مثل خیلی از کتابهایی که در مشعر دارد می آید و فقط کتاب شعرهایش را مداح ها بر می دارند یک ورقی می زنند، خیلی کتابهایش را کسی نمی خواند، چون فهم نشده بعضی از مشکلات، یعنی الان احساس نیاز به مسأله تشکیلات به معنای واقعی اش باید ایجاد شود، الان هم الحمد لله دارد این اتفاق می افتد، و مرحله بعد و گام بعد شاخصه های هیأت طراز است که باید استخراج شود، مبانی هم که حضرتعالی می فرمایید موجود است، همان مبانی تشکیلاتی اش هم موجود است، ببینید پیامبر یک حکومت اسلامی تشکیل دادند، امیرالمؤمنین چهارسال و خورده ای حاکم بودند، یعنی یک تشکیلات ایجاد کردند، ما این مبانی را داریم، برای تشکیلات اسلامی، نهج البلاغه پر از این مفاهیم است، باید استخراج شود، فهم تشکیلاتی شود، ما خیلی از روایات را می خوانیم ولی این را در منظر اجتماع ترجمه می کنیم.

الان که موجود نیست که ما الان بخواهیم....

نه، تولید هنوز نشده، بحث این است که دوستان این دغدغه هایشان را منتقل بکنند ما واقعا یکی از رسالتهایمان تولید نرم افزار این جبهه است، یعنی الان باید این دغدغه ها منتقل شود یک کار پژوهشی شود، آن دوستان هم آنجا چند دفعه دستشان را بالا بردند. بفرمایید.

بسم الله الرحمن الرحيم، ؟؟؟ تشکیلات هیأتها با ریزش بسیار زیادی مواجه هستند، یکی می آید مثلا یک سال دو سال ؟؟؟ بعد می رود چند سال جلو یک هیأت خودشان تأسیس می کنند، بعضی ها می گویند این خوب است، ؟؟؟ ولی از یک طرف ما را مواجه می کند با سازماندهی مجدد آن قسمتی که ما به چالش خوردیم و ؟؟؟ اینجا ؟؟؟؟

یک مشکل دیگر هم هست این است که بعضی ها می گویند این به خاطر این است که شما آمدید اینجا را با سازمان اشتباه گرفتید، ؟؟؟ مثلا فلان هیأت شصت سال است دارد کار می کند آن گاهی که شما دارید را ندارد، ؟؟؟ ما آخر نفهمیدیم آخر اینجا تشکیلات تا چه حد لازم است، تا چه حدی مؤثری است، ما هیأت را بدهیم دست امام حسین یا اینکه با کار تشکیلاتی که انجام می دهیم بدهیم دست امام حسین، چجوری است، یک مقداری تفکیک این سخت است، مخصوصا وقتی مسائل اعتقادی بیاید که شما ؟؟؟ ما واقعا حساس بشویم نشویم چکار کنیم ؟؟؟؟

؟؟؟؟

این بحث ریزشها و اینها را که دوستان فرمودند من از آنجا شروع کنم، ببینید هیأتهای قدیم با الان یک تفاوتهای جدی دارند، کار دست امام حسین قدیم بوده الان هم باید باشد، اما اگر آمدیم در کار شروع کردیم به فعالیت این به این معنی نیست که کار را از دست امام حسین گرفتیم، ما تلاش می کنیم به وظائف و رسالتمان عمل می کنیم، امام حسین هم امامتشان را می کنند، کار خودش را می کند، این که گاهی مسائل اعتقادی در تقابل با مباحث تشکیلاتی قرار می گیرد مال ضعف معرفت است نسبت به مباحث تشکیلات و آن مباحث اعتقادی، اتفاقا شما نگاه بکنید در تاریخ خوارج چی می گفتند؟ می گفتند لا حکم الا لله، می گفتند تشکیلات یعنی چی؟ حکومت یعنی چی؟ خدا باید حکومت کند، تو چکاره هستی حکومت کنی؟ ببینید ریشه های اعتقادی دارد دقیقا، آنوقت همان خوارج تشکیلات داشتند برای مبارزه با امیرالمؤمنین، یعنی محور داشتند، برنامه داشتند، هدف داشتند، سیستم داشتند، ببینید چنین چیزی نیست که تقوی و اخلاص با تشکیلات در تعارض باشند، اتفاقا امیرالمؤمنین علیه السلام وقتی می فرماید اوصیکم بتقوی الله و نظم امرکم شما تقوی و نظم را وقتی کنار هم بگذارید قاعده تشکیلات از آن بیرون می

آید، متوجه هستید؟ چنین چیزی نیست اصلاً، این جای بحث دارد، من ادعایش را مطرح کردم جای بحث دارد که اثبات شود و روشن شود با مصادیق، ولی الان ما مجالش را نداریم، ریزشها ببینید بنده روحانی پنجاه سال پیش می رفتم منبر جلوی یک عده آدمهایی که در جامعه طاغوت در اقلیت مذهبی بودند یعنی حکومت حکومت طاغوت بود، داشت فساد را ترویج می کرد، یک عده علمای صاحب نفسی بودند که به مردم نفس می زدند، مردم را جمع می کردند دور خودشان یک جلسه قرآنی، برنامه ای چیزی، این مردم چون درگیر ساز و کارهای تشکیلات حکومت نبودند، تقریباً مخالف جریان حکومت بودند بین خودشان آدمهای دیندار خوبی بودند، اینکه من گفتم با تکنولوژی امروز جامعه ای که سرشار از تکنولوژی و مشکلات است به این سادگی نمی شود برخورد کرد یکی اش این است، پنجاه سال پیش طرف منبر می رفت می گفت مثلاً امام صادق صلوات الله علیه فرمودند مثلاً شما کراحت دارد فلان عمل را انجام بدهید، طرف می گفت خوب امام صادق فرمودند الان سریع می پذیرفت و می رفت، ولی الان ماهواره است، اینترنت است، شبهات فراوانی است، افراد اصلاً ذائقه هایشان عوض شده، سبک زندگی شان عوض شده است، شما برای این آدم بخواهی حدیث بخوانی باید کلی از عوامل پیرامون آن باخبر باشی تا بتوانی یک کلمه حرف که می زنی، من یک مثال می زنم، ببخشید این مثال هم بیشتر مال ما روحانی هاست، مثلاً حاج آقا اینجا می فهمند این حرفی که من می زنم دقیقاً چیست، دردش از کجاست، همه چیز امروز باید نظام مند باشد، ببینید دوران اصلاحات بود، یکی از دوستان ما رفته بود یک مجلس روضه ای، در آن مجلس روضه دید حاج آقا بالای منبر دارد می خواند که کم داشتن اولاد ثروت و است و روایاتی که از وجود مبارک پیغمبر آمده است دیگر، همین روایات، کلی هم صحبت، منبری بعد که می آید دیدید در شهرستانها اینجوری است دیگر، چند تا منبری است در مجالس، خوب آن هم پای منبر او که نمی نشیند که، او مجلس خودش بوده، می آید می رسد اینجا از این منبر می آید پایین او می رود بالا، آن یکی شروع می کند صحبت کردن که پیامبر فرمودند توالدوا تکاثروا ائی اباحی بکم یوم القیامه بکثره فلان و پیغمبر فرمودند آقا بچه دار شوید کی گفته مثلاً فلان و ... بعد این بنده خدا که نشستند پای دو تا منبر، می گویند خدایا پیغمبر گفته بچه دار نشوید؟ بشوید؟ زیاد شود؟ کم شود؟ بعد نمی توانند هضم کند، نمی تواند بگوید پیغمبر دروغ گفتند که، نمی تواند بگوید این حاج آقاها دارند دروغ می گویند، معتقد می شود به یک چیز سومی، آن چیز سوم چیست؟ آن پلورالیسم است، یعنی معتقد می شود به اینکه شما هر برداشت و هر قرائتی از دین داشته باشید درست است، یعنی شما ناخداگاه مردم را بردید سر آن چشمه ای که او می خواسته ببرد، شما مقصر نیستید چون نظام نیست، ببینید من می گویم تشکیلات، پنجاه سال پیش این مشکلات نبود، الان طرف با شبهاتی روبرو است که روحانی ما بایستی با یک فهم عمیق و با یک اشراف یک نظامی باید وجود داشته باشد که منبرهای ما درست کند، یک نظامی مداحی های ما را درست کند، بدون تشکیلات مگر می شود؟ خوب؟ پس ببینید منبر هم باید قواعد داشته باشد، هیأت هم باید تشکیلات داشته باشد. نکته بعدش ببینید جذب نیاز است،

گزینش، آموزش، بکارگیری و ارتقاء، عزیز من این مراحل را که نداشته باشی هیأت زمین می خورد، می گوئیم چرا بچه هایمان بعد از یکسال دو سال می روند،

یکبار دیگر حاج آقا بفرمایید.

جذب و گزینش و آموزش و بکارگیری و ارتقاء، بعد مدیریت رفقا یک علم است، فقط هم یک تجربه نیست دوست من که بنشینیم فقط آسیب شناسی بکنیم بحث صحیح و خطاهای خودمان را، یک علم است، نکته بعد هیأت جایی است که باید همه را رشد بدهد، یعنی آن آدم عرق خور می آمد در هیأت امام حسین اصلاح می شود، آیت الله العظمی هم می آمد در این هیأت رشد می کرد، هیأت یک چنین ظرفیتی است، ما بنشینیم سر تعریف این بازتعریف این ظرفیت حرف بزیم با هم، الان که وقت نداریم، و آن دوستان که فرمودند تذکر به آن حاج آقا بدهیم ممکن است مثلاً یک ناراحتی ایجاد شود و اینها، اینکه ما در هیأت چجوری آن اخلاق تشکیلاتی است، اگر یک هیأتی تشکیلاتش درست چیده شود خود برنامه افراد را منظم می کند، ولو اینکه سخنرانی بی نظم باشد، یعنی از دم در وقتی طرف می آید داخل به او نظم تزریق می شود، نگاه می کند می بیند چقدر مرتب ایستادند، سر ساعت ایستادند، این چقدر مرتب دارد پلاستیک می دهد، آن چوپ پر دستش است، او خوش آمد می گوید، او فلان است، همه چیز منظم و برنامه نظم را تزریق می کند به طرف، نظم با گفتن اتفاق نمی افتد، یعنی وقتی این حاج آقا بیاید ببینید همه نشسته اند اینجا معطل هستند، دو دفعه بخواهد چنین کاری بکند ولی... طرف الان به او بگوئید می گوید آقا جان شما آدمهایت را جمع کن من زود می آیم، ولی هیأت اگر یک نظامی داشته باشد که آدمهایش نشسته باشند که آن نظام چجوری باید محقق شود کلی حکایت و حرف داریم، خلاصه دوستان من عذرخواهی می کنم چون وقت گذشت.